

「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」(第6回)議事要旨

1 日時：平成18年4月28日(金) 12:50～14:50

2 場所：人事院第一特別会議室

3 出席委員

神代和欣座長、阿部正浩委員、岡田真理子委員、神林龍委員、前浦穂高委員(石田委員、大竹委員は欠席、座長以外は五十音順)

4 審議経過

(1) 英国出張報告

阿部委員より、英国の公務員の給与決定方法等についての報告がなされた。

この報告の主なポイントは以下のとおり。

- ・ 1983年までは民間給与調査を行い、それに基づく官民給与の比較が行われていた。調査は、公務給与調査ユニット(独立エージェンシー)が、大企業を中心に数百の民間企業を対象として実施していた。
- ・ 1984年に給与決定方式が改定され、上級公務員と一般の公務員に区分して給与決定が行われるようになった。

上級公務員の給与改定は、上級公務員給与審議会の勧告に基づいて行われており、勧告の際は、人材の確保と引留め、労働市場の地域別の状況、公務サービス向上に関する政府の方針(実績給の導入等)、給与原資が重要な考慮要素とされている。

一般の公務員の給与改定は、財務省が毎年、各省庁・エージェンシーに対して、給与改定率の上限を提示し、各省庁は原則としてその範囲内で労働組合と交渉しながら決定している。財務省で提示している給与改定率の上限は、科学的に算出しているわけではない。詳細な調査・官民比較を行わなくなったため、それに要するコストは下がったと言われているが、その一方で交渉に要するコストは相当大きくなったとされている。
- ・ 公務全体と民間全体の給与の伸び率だけを見て、単純化して比較し、公務が高いと批判する傾向は英国でもあるが、比較対象となっている官民の職員が本当に同じ仕事をしているのかと言えるのかをきちんと見ていく必要があると言っていた。
- ・ IDS(民間調査機関)やヘイ(民間コンサルタント)の官民給与調査では、職務のグレードが下の方では公務の方が民間より給与が高いが、上級公務員になるほど民間の方が高くなっており、いい人材を公務部門に引っ張ってくるのがなかなか難しく

なっていると指摘されている。

(以下、各委員からの質問に対する回答)

- ・ 省庁毎に給与水準が違うことについては、自分の省庁内で賃金差別があったり、均衡が保たれていないのであれば職員は不満を抱くが、他省庁との差はあまり気にならないようだ。ただ、省庁再編の際に、省庁間で給与格差がある場合、高い方に合わせざるを得ないことから、給与の上昇を招くことについて、財政当局は問題視している。
- ・ 給与については、特に中央政府の場合は、省庁間で足並みを揃えて交渉を行うということはない模様である。
- ・ 給与改定の問題よりも、男女間賃金格差の問題、雇用の不安定化の問題の方が重要性が高くなっているようである。
- ・ IDS やヘイの調査などにおいて、同じようなグレード、職種を比べるという基本的な姿勢は日本と共通するところがあるが、日本ほど精緻には調査を行っていない。
- ・ 上級公務員の場合は、ヒューマン・リソース・マネジメントに重点を置いて改定しているため、官民比較も見てはいるが、ざっくりと見ればいいという程度である。
- ・ 交渉のコストについては、金額でいくらという評価はできないが、交渉に関わる人間の数や時間等の手間暇はかなりかかっている。

(2) 米国出張報告

神林委員より、米国の官民給与の比較方法等についての報告がなされた。

この報告の主なポイントは以下のとおり。

- ・ 米国の連邦職員の賃金水準は、大きく2つのメカニズムに分かれている。
ECI（雇用経費指数）の伸び率に基づく全体的な賃金水準の改定と、NCS（全国報酬調査）の結果を用いた地域別の官民較差に基づく賃金水準の改定である。
- ・ ただし、米国では、このような形式的には精緻な賃金決定プロセスがあるが、実際は機能しておらず、実質的には大統領と議会との間の交渉で決定されているということである。緊急事態等にはこのプロセスによる改定内容によらず、大統領が別に定めることができるとされているためである。
- ・ 合衆国の連邦職員は一般俸給表（GS）と呼ばれる俸給表が全ての人に適用されるという形をとっていたが、数年前に、国防総省（DOD）と国土安全保障省（DHD）を一般俸給表から離脱させ、3号俸程度の簡素なペイ・バンドのなかで実績に応じて給与

を支払う体系に移行した。これにより、一般俸給表に服する職員の数が半分程度に減少したと言われている。この制度に移行する際、団体交渉権を奪うということを同時に行ったため、組合関係と大きな紛争になり、現在裁判で係争中となっている（一審は労働組合側が勝訴）。

- ・ その後も一般俸給表を廃止して、全ての職員を DOD や DHD のような賃金体系に移行するという法律案が提出されるなど、米国の公務員の給与決定については、最近色々動きがある。ただし、この法律案は成立していない。
- ・ アメリカ合衆国の労働市場では、その組織における勤続というよりは、どのような仕事をするにせよ、労働市場に登場してから何年働いてきたのかという経験年数が、その人の価値を定める上で重要な要素になる。

(以下、各委員からの質問に対する回答)

- ・ 人事管理庁（OPM）は、適正な給料を払っているから連邦職員の人材は確保できているということを毎年宣言しているが、実際にどこまで確保できているのかは疑問であるという指摘もある。
- ・ 民に比べ十数%の賃金較差がはっきり数字で見えているにも関わらず、それが十何年間是正されないということについては、公務員組合は、何を言っても変わらないのでもう諦めているという印象だった。
- ・ アメリカの場合は、公務員には医療保険と年金という非常に大きな特典があるため、その分は割り引いて考える必要があると思われる。そのため、額面上は十何%較差があるが、実際には較差はそこまでひどくはないと考えられる。

(3) 事務局より、本年の民間給与実態調査等についての説明がなされた。

(4) 意見交換が行われ、委員から大要次のような意見等があった。

- 今年の民調から、この研究会で議論したことを反映しているということだが、今後、実際に勧告に向けて官民比較を行うということになると、役職段階の突き合わせについても検討していかなければならないのではないか。
- 企業規模100人未満の事業所の調査結果をどうするかについては、外国の動向等も考慮してこれから慎重に考えていく必要がある。

以 上

(文責 研究会事務局 速報のため事後修正の可能性あり。)